

НЕКОММЕРЧЕСКОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «TALAP»

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
по созданию центров компетенции на базе организаций ТиПО,
участвующих в проекте «Жас маман»**

РАЗРАБОТАНО:
Управлением проектов
и социального партнерства
НАО «Talap»

Нур-Султан 2021

Настоящие методические рекомендации по созданию центров компетенции, разработаны согласно подпункту 15) пункта 6) Технической спецификации на оказание услуг в рамках государственного задания по привлечению зарубежных экспертов в целях реализации проекта «Жас маман» по Договору №42/ГЗ от 15.06.2021г. между ГУ «Министерство образования и науки Республики Казахстан» и Некоммерческим акционерным обществом «Talar» для и направлены для оказания практической и методологической помощи руководителям и педагогам организаций технического и профессионального, послесреднего образования (далее – ТиППО), участвующих в проекте «Жас маман».

При разработке настоящих методических рекомендаций была использована документация, определяющая и регулирующая деятельность центров компетенций действующих на базе следующих организаций ТиППО: «Высший технический колледж, город Кокшетау», ГККП «Хромтауский горно-технический высший колледж», КГКП «Костанайский колледж автомобильного транспорта», КГКП «Талдыкорганский высший политехнический колледж», ТОО «Высший колледж АРЕС PetroTechnic», ГКП на ПХВ «Высший колледж «Astana Polytechnic».

Содержание

	стр
Введение	4
1. Общие положения	4-5
2. Термины и определения	6-7
3. Текущая ситуация по центрам компетенции создаваемым в рамках проекта «Жас маман»	7-8
4. Международный опыт создания центров компетенций	8-9
5. Центры компетенций как центры отраслевой подготовки кадров	9-14
6. Возможности Центров компетенций в проведении профессиональной ориентации и демонстрационных экзаменов по подтверждению уровня владения компетенцией	15-18
7. Рекомендуемые условия и требования для создания Центра	18-19
8. Разработка внутренней нормативно-правовой документации	19
9. Порядок создания Центра	19-20
Приложения	21-25

Введение

Одним из целей реализации проекта «Жас Маман» (далее - Проект) является создание центров компетенции (далее – Центр) на базе организаций ТиППО участвующих в Проекте. Деятельность Центров, основанная на интеграции технического и профессионального образования с бизнесом и производством, направлена на решение масштабной и комплексной задачи подготовки высокопрофессиональных, современно мыслящих работников для удовлетворения потребности всех заинтересованных сторон в конкурентоспособных и востребованных кадрах в соответствии с динамичным развитием экономики и требованиями рынка труда.

Создание и функционирование Центра на базе организации ТиППО даст возможность:

- решить основную задачу подготовки кадров требуемых квалификаций с обязательным участием работодателей;
- создать институциональные предпосылки для постоянной корректировки учебных программ организаций ТиППО;
- установить партнерские отношения организаций ТиППО с работодателями как основное условие для внедрения кооперативной системы подготовки кадров;
- создать условия для естественной конкуренции организаций ТиППО по качеству подготовки кадров;
- обновить содержание действующих квалификаций и определить новые специальности и профессии на рынке труда;
- воспроизводить новое поколение трудовых ресурсов способных конкурировать на мировом рынке труда.

1. Общие положения

1.1. Настоящие Методические рекомендации по созданию центра компетенции по специальностям/квалификациям ТиППО (далее - Рекомендации) определяют рекомендованный порядок и требования по созданию Центров по специальностям/квалификациям ТиППО.

Цель рекомендаций оказание практической, методологической помощи организациям ТиППО по созданию центров компетенций.

1.2. Рекомендации разработаны в соответствии с основными положениями и требованиями следующих нормативных актов:

- Закон Республики Казахстан от 27 июля 2007 года «Об образовании»;
- Указ Президента Республики Казахстан от 15 февраля 2018 года № 636 «Об утверждении Национального плана развития Республики Казахстан до 2025 года и признании утратившими силу некоторых указов Президента Республики Казахстан»;
- Постановление Правительства Республики Казахстан от 12 октября 2021 года № 726 «Об утверждении национального проекта «Качественное образование «Образованная нация»»;

- Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 26 ноября 2018 года № 646 «Об утверждении Правил организации и финансирования подготовки кадров с техническим и профессиональным образованием, краткосрочного профессионального обучения, по проекту «Мәңгілік ел жастары-индустрияға!» («Серпін»), переподготовки трудовых ресурсов и сокращаемых работников, подготовки квалифицированных кадров по востребованным специальностям на рынке труда в рамках проекта «Жас маман» по принципу «100/200», а также обучения основам предпринимательства в организациях технического и профессионального, послесреднего образования, высшего и (или) послевузовского образования»;

- Типовых правил деятельности видов организаций технического и профессионального, послесреднего образования, утвержденных приказом Министра образования и науки Республики Казахстан № 369 от 11 сентября 2013 года;

- Типовых правил деятельности организаций образования соответствующих типов, утвержденных Приказом Министра образования и науки Республики Казахстан № 595 от 30 октября 2018 года.

Необходимо отметить, что нормативно-правовая база, определяющая и регулирующая процесс создания и деятельность Центров, нуждается в совершенствовании, так, например, не закреплено в правовом плане определение Центра, требования к их оформлению, содержанию и деятельности.

1.3. Настоящие Рекомендации могут применяться организациями ТиППО при проведении процедуры самооценки для дальнейшего создания Центра на базе организации ТиППО. Рекомендации могут быть также использованы Центрами, для внутренней оценки своей деятельности и разработки соответствующей внутренней нормативной документации.

1.4. Организации ТиППО должны учитывать, что финансирование деятельности Центра осуществляется за счет собственных средств организации ТиППО, привлечения частных инвестиций, оказания возмездных услуг и иных средств. Для обеспечения финансирования деятельности, рекомендуется рассмотреть возможность реализации Центром образовательных программ дополнительного образования, соответствующие профилю деятельности, в том числе на возмездной основе.

1.5. Деятельность Центра может предусматривать реализацию следующих мероприятий: курсовое обучение педагогов и руководителей организаций ТиПО по образовательным программам повышения квалификации; по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников предприятий по соответствующему профилю; проведение конкурсов профессионального мастерства, в том числе чемпионатов WorldSkills и т.д. Данная деятельность может осуществляться на основании договоров, заключаемых между Центром и партнерскими организациями.

2. Термины и определения

2.1. В настоящих Рекомендациях применяются термины и определения в соответствии с нормативно-правовыми актами, указанными в пункте 1.2.

В дополнение к ним в настоящих Рекомендациях используются следующие термины и понятия с соответствующими определениями:

Демонстрационный экзамен – форма проведения промежуточной и/или итоговой аттестации, позволяющая обучающемуся практически продемонстрировать освоенные профессиональные компетенции.

Комиссия: внутренний орган организации ТиППО формируемый для принятия решения о создании Центра и обеспечения качественной подготовки по созданию Центра.

Паспорт центра компетенций: представляет совокупность формализованных внутренних документов базовой организации, в которых приводится систематизированная информация о предназначении и состоянии Центра.

Положение о центре компетенции: внутренний документ организации ТиППО регламентирующий порядок организации и планирования деятельности Центра.

Профессиональная компетенция: способность специалиста решать совокупность профессиональных задач на основе знаний, умений и навыков, а также личностных качеств, позволяющих эффективно осуществлять профессиональную деятельность.

Работодатели: физическое лицо, группа лиц или организация, заинтересованная и/или причастная к образовательной деятельности организации ТиППО, обеспечивающие взаимосвязь образования с производством.

Рабочий орган: создаваемый организацией ТиППО орган из числа сотрудников колледжа и представителей работодателей для обеспечения эффективной работы Центра.

Центр компетенции по специальностям/ квалификациям ТиППО: структурное подразделение, создаваемое на базе организации ТиППО, укомплектованный инструментом, оборудованием и техническим инвентарем необходимым для реализации программ по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров по профилю специальности, подготовки участников чемпионатов WorldSkills, проведения занятий производственного обучения при прохождении обучающимися учебно-производственной практики по специальности, проведения демонстрационных экзаменов и оказание услуг по выполнению определенного вида работ производственного характера.

Система качества: совокупность процедур, подразделений и должностных лиц в организации, которые выполняют определенные функции менеджмента качества в соответствии с установленными правилами и принятыми методиками и обеспечивают соответствие всех выпускников образовательной программы требованиям, установленным в соответствии с профессиональными стандартами.

Стратегический план развития организации ТиППО: долгосрочное качественное определение направления развития, касающееся структуры, содержания, средств и формы её деятельности, системы внутреннего и внешнего взаимодействия.

3. Текущая ситуация по центрам компетенции создаваемым в рамках проекта «Жас маман»

«Национальным планом развития Республики Казахстан до 2025 года» предусмотрено формирование центров компетенции для опережающей подготовки кадров на базе колледжей, оснащенных в рамках Проекта. В целях внедрения международных отраслевых стандартов в систему ТиППО, в качестве одного из ключевых показателей национального проекта «Білімді ұлт» сапалы білім беру» определено создание центров компетенций, соответствующих международным отраслевым требованиям (стандартам). В этой связи, для достижения целей и показателей национальных планов и проектов, Дорожной картой Проекта, предусмотрено прохождение процедуры отраслевой оценки центрами компетенций по международным стандартам, что будет являться предпосылкой для дальнейшей выдачи сертификата международного образца лицам прошедшим обучение, подготовку и переподготовку. Таким образом, Центры компетенций станут содействовать профессиональному росту студентов и специалистов, готовых к непрерывному образованию и расширению своих компетенций и перспектив, в том числе через онлайн-курсы и дистанционное обучение. На базе центров будут функционировать стартап-площадки для поддержки инновационных проектов, тренировочные полигоны и лагеря для реализации международных стандартов. Развитие центров компетенций, профилизация, корпоративное управление, а также пересмотренные квалификационные требования будут содействовать подготовке востребованных кадров.

Работа по созданию Центров была начата в целях выполнения пунктов Плана мероприятий по реализации ГПИИР на 2020-2025гг. Были созданы Центры по 22 специальностям на базах 17 колледжей, разработан комплексный план работы, заключены договора о сотрудничестве с колледжами Узбекистана по подготовке специалистов в отрасли сервиса и обслуживания; пройдено 142 онлайн-уроков и видеоконференций среди колледжей с помощью российского портала True-Conf, работа по сотрудничеству с зарубежными организациями профессионального образования и обучения.

С 2020 года, данная работа была продолжена в рамках реализации Проекта. В настоящее время на базе организаций ТиППО, участников Проекта функционируют 68 Центров. Так, например, в Акмолинской области, в рамках Проекта, созданы учебно-производственные центры сварочных технологий, автоматизации и наладки технологического оборудования, мехатроники, по ремонту кузовов автотранспортных средств, по мебельному производству, по строительным технологиям, по аддитивным технологиям, по Data и Steam технологиям при ГKKП «Высший технический колледж, г. Кокшетау.

Планируется открыть Центры в остальных колледжах, участвующих в Проекте. По итогам Проекта в каждом регионе будет действовать не менее 5 современных колледжей с развитой материально-технической базой, зарубежными партнерами и преподавателями, новыми учебными планами и программами, а также партнерством с бизнес-средой по принципу Высшего колледжа "APEC PetroTechnic". Данные учебные заведения, наряду с предоставлением образования, станут центрами компетенций. К 2025 году предполагается обеспечить модернизацию 180 колледжей по отраслям экономики и открыть на их базе соответствующие Центры.

4. Международный опыт создания центров компетенций

Международный опыт показывает, что Центр компетенций, на базе организации профессионального образования и обучения, обычно представляет собой центр сбора, систематизации, распространения и приумножения знаний и эффективных практик, которые связаны с одним или несколькими из основных направлений деятельности организации. Таким образом, работа центра компетенций тесно связана с управлением знаниями и корпоративным обучением.

Большой интерес также представляет опыт работы Ресурсных учебных центров (далее – РЦ), где сконцентрированы передовые образовательные технологии по приоритетным специальностям и обеспечен доступ всем учебным заведениям. Обучение проходит по актуальным образовательным программам, которые разработаны с учетом требований работодателей и с упором на практическую подготовку на современном оборудовании. Распространена практика, когда образовательные программы и требования к материальной технической базе, включая учебное оборудование, при изменении требований рынка труда к специалисту обновляются в РЦ.

Одной из ключевых задач РЦ является организация сертификации рабочего персонала, выпускников организаций профессионального образования и обучения, а также лиц, самостоятельно освоивших профессии, иностранных граждан. Сертификация кадров осуществляется исходя из реальных потребностей рынка труда в квалификациях, при этом, в основе сертификации лежит процесс демонстрации кандидатом на сертификацию имеющихся у него знаний, умений и опыта.

Европейский фонд развития образования (далее – ЕФО) с 2019 года формирует международную сеть Центров передового опыта в профессиональном образовании и обучении (далее – ЦПО). Данное сообщество известно как ETF Network for Excellence. Цель - создание сети организаций профессионального образования и обучения, являющихся регионально - отраслевыми центрами, обеспечивающими не только подготовку кадров, но и развитие системы профессионального образования в рамках сотрудничества с ЕФО и лучшими организациями профессионального образования и обучения.

ЦПО будут:

обеспечивать координацию действий между организациями профессионального образования и обучения;

производить сбор и обработку материалов для обеспечения методологической поддержки колледжей;

являться базой и платформой для всех организаций профессионального образования и обучения, сопровождая процесс трансляции передового опыта на систему подготовки;

вести работу по анализу лучших практик подготовки кадров.

Функционирование ЦПО в странах Евросоюза дает возможность передовым колледжам сотрудничать друг с другом в масштабе страны и на международной арене как с ЦПО в государствах-членах Европейского союза, так и с ЦПО в странах-партнерах.

ЦПО совместно с работодателями и друг другом определяют потребности в развитии, обмениваются методами работы, проектируют педагогические инструменты, устанавливают партнерские отношения, обмениваются новыми образовательными технологиями и опытом, а также осуществляют инновации на уровне учреждений профессионального образования и учебных центров.

По мнению экспертов ЕФО ЦПО могут стать механизмом совершенствования профессионального образования в государственном масштабе, со временем ЦПО улучшат ситуацию с развитием профессиональных умений, например, выступая в качестве центров, «маяков» или моделей, а также ЦПО могут внести свой вклад в государственную стратегию развития человеческого капитала, например, путем специализации умений в новых цифровых областях или реализуя концепцию обучения в течение всей жизни.

5. Центры компетенций как центры отраслевой подготовки кадров

Дорожной картой Проекта предусмотрено прохождение колледжами процедуры оценки на соответствие требованиям зарубежных отраслевых ассоциаций/центров/советов/профессиональных сообществ, признанных на международном уровне, для подготовки кадров в соответствии с международными требованиями.

С точки зрения менеджмента качества, данная процедура оценки - это официальное признание со стороны третьих (независимых) организаций компетентности колледжа в подготовке кадров для конкретной отрасли, определенной специальности и квалификаций в соответствии с международными требованиями.

Во многих отраслях экономической деятельности существует оценка на соответствие требованиям отраслевых профессиональных сообществ. Она связана со спецификой работы именно в этой отрасли. Эта оценка подразумевает наличие отраслевых стандартов деятельности. Отраслевая оценка или аккредитация будет носить международный характер, если участниками системы оценивания являются компании (сообщества) из

различных стран мира и между ними существует договоренность о взаимном признании результатов оценивания.

Таким образом, в данном случае, отраслевая аккредитация — процесс оценивания качества предоставляемого колледжем образования на соответствие установленным международным отраслевым стандартам, по определенной отрасли, на которой специализируется организация ТиППО.

Преимуществом отраслевой аккредитации является широкая известность такого рода сертифицирующих органов в мире, что служит гарантией качества выдаваемых сертификатов для иностранных работодателей. Кроме того, открываются возможности по использованию наработанной в мире базы экзаменационных заданий высокого качества.

В процессе оценки зачастую проводится не только проверка и анализ деятельности, но и обучение и сертификация преподавателей, обновление/разработка отраслевых образовательных программ в соответствии с действующими международными отраслевыми стандартами.

В случае успешного прохождения процедуры оценки отраслевых образовательных программ, колледж получает соответствующий документ, который дает право на выдачу сертификатов международного образца и право на проведение сертификации других работников по конкретной отрасли. Колледжи прошедшие отраслевую процедуру оценки подлежат регулярной проверке и мониторингу со стороны организации, проводившей оценку в целях контроля качества.

Для прохождения процедуры оценки можно выделить следующие основные пререквизиты, которым должен отвечать колледж:

- должно быть налажено тесное сотрудничество организации образования с отраслевыми компаниями/сообществами;
- в колледже должна быть четко определена связь между требованиями к компетентности и основополагающими навыками / знаниями;
- обеспечена интеграция между академическим содержанием, практическими заданиями и налажено обучение в реальных условиях производства, либо в условиях максимально к ним приближенным (полигон, тренажер и т.д.);
- в колледже действует структурированный подход к оценке и периодичной перепроверке профессиональных компетенций обучающихся, мастеров и педагогов по определенным критериям;
- в колледже должна действовать признанная система учета и процессов контроля качества, включая внешний аудит;
- необходимо разработать Руководство по обеспечению системы менеджмента качества, которые отвечают международным признанным требованиям обеспечения качества;
- определить порядок управления документацией для всех политик и процедур связанных с Руководством по обеспечению системы менеджмента качества

— сотрудник колледжа, ответственный по вопросам обеспечения качества, должен посетить курс по ISO 9001, чтобы иметь четкое понимание требований международного признанного обеспечения качества.

Например, ТОО «Высший колледж АРЕС PetroTechnic», по вопросам проведения процедуры оценки на соответствие требованиям зарубежных отраслевых ассоциаций/центров/советов/профессиональных сообществ, признанных на международном уровне, в качестве партнера, выбрали ОРІТО (Offshore Petroleum Industry Training Organisation). ОРІТО - авторитетная некоммерческая организация, созданная ведущими работодателями нефтегазовой отрасли с целью разработки высоких стандартов безопасности и обеспечению полноценного профессионального развития технических специалистов. В качестве требований ОРІТО к проведению оценки можно выделить следующее:

- программа обучения должна соответствовать со специально разработанными и признанными квалификациями;
- наличие необходимой МТБ, и других ресурсов, необходимые для проведения практических занятия по стандартам ОРІТО;
- кадровый ресурс который обладает знаниями и компетенцией в нефтегазовой отрасли, и реализации обучения по стандартам ОРІТО;
- помещения для благоприятной учебной среды.

Процесс одобрения на прохождение оценки со стороны ОРІТО включает следующее:

- колледж-кандидат представляет форму заявки с копиями документации системы управления, подробной информации об объектах и ресурсах, а также учебных и оценочных материалов для целевых стандартов;
- предварительный аудит проводит визуальный осмотр МТБ колледжа, и других ресурсов, необходимые по стандартам ОРІТО, беседует с персоналом центра. Предоставляет объективную оценку возможности и уровень подготовки колледжа по Всеобщим Техническим Стандартам ОРІТО. Далее предварительный аудит представляет отчет о результатах в центр и высшее руководство ОРІТО с рекомендацией о том, следует ли утверждать центр компетенций на базе колледжа;
- далее компания поводит обучение и сертификацию преподавателей на категории «Эксперта» и «Верификатора», разработку учебных материалов и материалов для проведения оценки компетенции слушателя согласно стандартам ОРІТО. Проводится разработка политик, процедур и, также, документационный аудит на соответствие.

Одобрение и аккредитация ОРІТО зависит исключительно от результата аудита в колледже. Строгий аудит проверит добросовестность преподавателей и административные методы, включая обеспечение надежного хранения документов, экзаменационных материалов и учебных пособий.

Требования ОРІТО к системам качества важны для демонстрации способности колледжей -кандидатов предоставлять техническое обучение для нефтегазовой отрасли по стандартам ОРІТО. Например, перечень процедур включает:

- Проведение аудитов
- Качество обучения
- Контроль за процессом
- Эффективная коммуникация
- Процесс преподавания и оценки студентов
- Подтверждение того, что студенты предоставляют свои работы (не списывают, не занимаются плагиатом, и тд)
- Расследование случаев халатности и действия
- Контроль за документооборотом
- Техобслуживание оборудования
- Оценки риска.

Стандарты ОРІТО подразумевают, что процесс обеспечения качества для квалификации включает:

- Стандартизированная процедура подтверждающая последовательность оценочных тестов, методов / контрольно- проверочных листов.

- Процедура перепроверки (верификации) которая обоснованность решения оценочного тестирования, определяет критерии для отборочной проверки и соблюдает процедуру проверки (верификации).

- Процедура подтверждения которая гарантирует, что свидетельства работ кандидата являются их собственными, и конфликт интересов не имел места во время оценочного тестирования.

- Процедура внутреннего контроля, которая включает: внутренние аудиты для подтверждения эффективности обучения, оценочного тестирования, и перепроверки (верификации). Постоянные осмотры мест проведения оценочных тестов, оборудовании и инструментов, аудитории, материалы оценочных тестов, и справочных материалов.

Таким образом, проведя проверку существующей учебной программы, оборудования и персонала, экспертная комиссия ОРІТО пришла к выводу, что ТОО «Высший колледж АРЕС PetroTechnic» может подать официальную заявку на аккредитацию ОРІТО, чтобы стать одобренным «Квалификационным центром ОРІТО».

Изменились требования к подготовке IT специалистов, исходя от навыков и компетенций, востребованных современным рынком труда. Так, с целью повышение уровня профессиональной подготовки IT специалистов, в соответствии с текущими мировыми требованиями, а также в целях продвижение стандартов WorldSkills, совместно с партнерами-работодателями на базе ГКП на ПХВ «Высший колледж «Astana Polytechnic» акимата г. Нур-Султан был открыт Центр компетенций по IT отрасли.

Понимая значимость будущего трудоустройства выпускников, колледжем было принято решение о необходимости подтверждения их профессиональных навыков и компетенций специализированными компаниями, которые имеют авторитет среди IT бизнес-сообщества.

«Astana Polytechnic», сотрудничая с компаниями, имеющими определенный опыт сертификации студентов по направлениям «Строительство» (KNAUF, ТехноНиколь), «Техническое обслуживание и ремонт автотранспорта» (BOSCH), и реализуя сотрудничество с Сетевой Академией «CISCO», которая является примером внедрения современных обучающих технологий при подготовке IT-специалистов высокой квалификации¹, организовал совместную встречу с отраслевой ассоциацией и партнерами колледжа по направлению IT, для определения признанных в нашей стране сертификатов, которые реально могли бы отразить уровень владения компетенциями в том или ином направлении. По итогам встречи был обозначен конкретный пул направлений для возможной сертификации, которая обеспечила наиболее высокий процент при трудоустройстве наших выпускников, а именно: MySQL, Microsoft SQL Server, or Oracle, C# and ANSI SQL, Java Code и т.д. На заседании цикловой методической комиссии по IT направлению был выработан конкретный перечень изучаемых модулей, связанных с международной сертификацией. Таким образом, после завершения обучения выпускник может иметь от 5 до 7 международных сертификатов котирующихся во всем мировом сообществе.

Международная компания CERTIPORT, которая предоставляет возможность прохождения независимой оценки уровня подготовки и получения соответствующего сертификата.

Высший колледж «Astana Polytechnic» после определения компаний и прохождения регистрационного контроля, а также подписания договора о сотрудничестве, стал Центром Профессиональной Сертификации "Astana Polytechnic" (совместный с Международной компанией CERTIPORT).

Обобщив опыт колледжей, участвующих в Проекте, которые уже начали работу по прохождению процедуры оценки на соответствие требованиям зарубежных отраслевых ассоциаций/центров/советов/профессиональных сообществ, признанных на международном уровне, для подготовки кадров в соответствии с международными требованиями, можно выделить примерный алгоритм действий по прохождению данной процедуры:

Шаг 1. Проведение обсуждения с учредителями

Шаг 2. Консультация с ведущими отраслевыми организациями РК по вопросам международных стандартов и сертификатов

Шаг 3. Поиск зарубежных отраслевых центров аккредитации

Шаг 4. Проведение переговоров с зарубежным отраслевым центром аккредитации

Шаг 5. Выбор зарубежного отраслевого центра аккредитации

Шаг 6. Направление заявки для прохождения оценки

Шаг 7. Заключение договора об оказании услуг по оценке

Шаг 8. Создание рабочей группы из экспертов по внутреннему обеспечению качества

¹ справочно: с момента работы академии уже более 1300 студентов прошли обучение по стандартам Cisco и получили соответствующие международные сертификаты

Шаг 9. Анализ недочетов и выполнение рекомендации

Шаг 10. Разработка регламентирующей документации в соответствии с критериями оценки в соответствии с критериями оценки проводимой отраслевой ассоциации/центра/совета/профессионального сообщества, признанного на международном уровне, для подготовки кадров в соответствии с международными требованиями

Шаг 11. Актуализация образовательных программ и УМК

Шаг 12. Закуп Оборудования, Инструментов и Материалов (при необходимости)

Шаг 13. Подготовка помещений в соответствии с требованиями (при необходимости)

Шаг 14. Обучение администрации, методистов

Шаг 15. Обучение и сертификация педагогов

Шаг 16. Предварительный визит/аудит/обучение группы внутренних экспертов колледжа

Шаг 17. Подготовка внутреннего отчета по самооценке

Шаг 18. Собеседование с членами рабочей группы по внутреннему обеспечению качества

Шаг 19. Проверка материально-технической базы колледжа

Шаг 20. Внедрение учебных программ

Шаг 21. Заключительный Аудит

Шаг 22. Пост-оценочный мониторинг в зависимости от условий организации проводящей оценку

Дорожные карты колледжей могут отличаться в зависимости от отрасли или специфики требований зарубежных отраслевых ассоциаций/центров/советов/профессиональных сообществ, признанных на международном уровне.

В случае отрицательного заключения, колледж будет проходить аудит до тех пор, пока не получит одобрительное заключение аудиторов по каждому этапу.

Необходимо отметить, что сертификаты профессиональной квалификации которые будут выдаваться центрами компетенций на базе колледжей не дублируют дипломы о профессиональном образовании – они предназначены для признания и подтверждения соответствия компетенций граждан требованиям профессиональных стандартов, поскольку, соответствие ряду требований профессиональных стандартов может быть достигнуто после приобретения практического опыта работы, а также необходимые компетенции могут быть освоены за рамками системы формального образования, что будет способствовать развитию системы непрерывного образования в ТиПО РК.

6. Возможности Центров компетенций, в том числе в проведении профессиональной ориентации, конкурсов профессионального мастерства Worldskills и демонстрационных экзаменов.

6.1. В целях повышения эффективности и результативности работы Центров, рекомендуется рассмотреть вопрос о синхронизации планов работы Центров с кабинетами профессиональной ориентации и развития карьеры колледжа, в том числе в проведении профессиональных проб с обучающимися общеобразовательных организаций, неработающей молодежью и лицами не имеющими квалификации или желающими овладеть новыми компетенциями.

В качестве подготовительной работы к проведению профессиональных проб Центр может предоставлять информацию не только о профессиях и квалификациях, но и информацию, связанную с такими аспектами, как особенности профессиональной деятельности, содержание профессионально-квалификационных характеристик, условия труда в той или иной профессиональной области, специфика взаимодействия в трудовом коллективе и т.д. В свою очередь, Кабинет профессиональной ориентации и развития карьеры колледжа может, на базе Центра, организовать и проводить системную и комплексную профориентационную работу с педагогами, обучающимися и родителями по вопросам профессиональной ориентации, индивидуальных и групповых консультаций, а также самостоятельное ознакомление абитуриентов с материалами о разных профессиях, физических и психологическими требованиями к той или иной профессии.

В рамках Центра возможно:

1) разработка механизма содействия выбора специальности и квалификации выпускниками общеобразовательных школ;

2) проведение профессиональных проб среди учащихся старших классов школ на базе Центра по профессиям с использованием профессионального оборудования, экскурсий в центре и на предприятия, обеспечение работы с родителями, работодателями, школьниками в формате диалоговой площадки. Организация для школьников занятий по начальной профессиональной подготовке, профильных кружков, урока технологии, лабораторных практикумов;

3) систематическое проведение профориентационных мероприятий для учащихся школ, включая «дни открытых дверей», тематические родительские собрания, предполагающие обмен информацией о специальностях и профессиях, условиях обучения, возможностях трудоустройства выпускников между представителями учебных заведений, предприятий, школьников и их родителей;

4) взаимодействие со школьными кабинетами профориентации в целях проведения совместной работы по профориентации школьников;

5) организация профессиональной практики согласно утвержденному графику учебного процесса и Положению о профессиональной практике студентов колледжа/колледжей;

6) содействие трудоустройству студентов и выпускников колледжа/колледжей;

7) оказание консультационных услуг, направленных на развитие профессионально значимых навыков и повышение квалификации и конкурентоспособности студентов колледжа/колледжей совместно с организациями-партнерами, неправительственными организациями (далее – НПО), организациями образования и государственными органами;

8) содействие поддержанию партнерских, деловых отношений между ассоциацией выпускников колледжа/колледжей;

9) предоставление профессиональной информации по ознакомлению учащихся и взрослых, включая лиц, ищущих работу, с ситуацией в области спроса и предложения на региональном рынке труда, перспективами развития видов деятельности, с условиями и оплатой труда, профессиональными учебными заведениями и центрами подготовки персонала, а также с другими вопросами получения профессии и обеспечения занятости и др.;

10) Предоставление услуг по проведению курсов повышения квалификации для учителей средних школ по предмету «Технология»;

11) Привлечение представителей основных социальных партнеров к практико-педагогической деятельности в области дополнительного образования, в том числе обучение и переподготовка специалистов действующих предприятий на договорной основе.

6.2. На базе Центра возможно создание Тренировочного лагеря WorldSkillsKazakhstan (далее – тренировочный лагерь) - для профессиональной, языковой, физической и психологической подготовки, а также оттачивания навыков в чемпионатных условиях необходимых для успешного выступления на региональных, республиканских чемпионатах WSK и международных чемпионатах и конкурсах профессионального мастерства.

Тренировочный лагерь осуществляет следующие функции:

- разработка программы/плана подготовки конкурсантов к региональным чемпионатам WSK по компетенциям для дальнейшего участия в республиканских чемпионатах WorldSkills;

- разработка программы/плана подготовки членов Национальной сборной страны по компетенциям для дальнейшего участия в международных чемпионатах WorldSkills;

- формирование перечня расходных материалов, инструментов и оборудования по компетенциям;

- определение объема работ, формата и структуры подготовки к чемпионатам по компетенциям;

- иные функции, не противоречащие настоящему Положению и законодательству РК.

- осуществляет контроль за качеством выполнения конкурсных заданий в период организации и проведения тренировок по компетенциям;

- разрабатывает регламенты проведения демонстрационного экзамена по требованиям WorldSkills;

- проводит демонстрационные экзамены по требованиям WorldSkills;

- осуществляет сертификацию экспертов по требованиям WorldSkills;

Опыт работы тренировочного лагеря, на базе Центра, может также использоваться для подготовки к другим конкурсам профессионального мастерства.

6.3. Центр компетенции на базе колледжа может быть базой для проведения демонстрационных экзаменов, в том числе по требованиям WorldSkills Kazakhstan, как форма итоговой или промежуточной аттестации в виде квалификационного экзамена обучающихся по образовательным программам ТиППО реализуемых в колледже, а также как форма аттестации обучающихся колледжа, для определения уровня компетенции сотрудников и работников предприятий. Таким образом, демонстрационный экзамен, является процедурой оценки уровня знаний, умений и практических навыков в условиях моделирования реальных условий и/или производственных процессов, в том числе по требованиям WorldSkills. Так как процедура выполнения заданий демонстрационного экзамена и их оценки осуществляется на площадках, аккредитованных в качестве центров проведения демонстрационного экзамена (далее - ЦПДЭ) в соответствии с «Положением об аккредитации центров проведения демонстрационного экзамена, утвержденным Национальным оператором движения WorldSkills (НАО Talap), что удостоверяется электронным сертификатом.

В этом случае Центр компетенции колледжа может совмещать функции ЦПДЭ – как аккредитованная площадка, методическое и материально-техническое оснащение которой соответствует требованиям стандартов WorldSkills Kazakhstan.

В колледжах демонстрационный экзамен, помимо участия в WorldSkills, проводится с целью оценки уровня освоения обучающимися образовательной программы в следующих формах:

- в качестве процедуры итоговой аттестации по образовательным программам ТиППО для определения и оценивания уровня сформированности у выпускников общих и профессиональных компетенций, соответствующих основным видам деятельности;

- в качестве процедуры промежуточной аттестации в виде квалификационного экзамена по образовательным программам ТиПО для определения и оценивания уровня достижения результатов освоения обучающимися профессиональных модулей, предусмотренных образовательной программой.

Также, демонстрационный экзамен может проводиться предприятиями, на базе Центра, в целях определения уровня компетенции собственных работников для составления индивидуальных планов развития сотрудников, а также повышения общего уровня профессиональной подготовки кадров.

Демонстрационный экзамен может проводиться в рамках оценки квалификации в соответствии с требованиями работодателей, профессиональных стандартов или оценочных материалов.

6.4. Если демонстрационный экзамен проводился по требованиям WorldSkills Kazakhstan, то результаты демонстрационного экзамена по соответствующей

компетенции, выраженные в баллах, обрабатываются в электронной системе EDUWSK и формируются в электронный документ - Паспорт компетенций (Skills Passport), форма которого устанавливается Национальным оператором движения WorldSkills. По результатам демонстрационного экзамена все экзаменуемые получают Паспорт компетенций (Skills Passport). Необходимо отметить, что победителям и призерам чемпионатов профессионального мастерства, проводимых Национальным оператором проекта WorldSkills Kazakhstan либо международной организацией "WorldSkills International" и участникам национальной сборной WSK, осваивающих образовательные программы среднего профессионального образования, Паспорт компетенций (Skills Passport), с высшим баллом по компетенции, вручается без прохождения процедуры демонстрационного экзамена.

7. Рекомендуемые условия и требования для создания Центра

7.1. Центры создаются в составе организации ТиППО как структурное подразделение. Для создания Центра организации ТиППО рекомендуется предусмотреть:

- наличие не менее 2 штатных преподавателей и/или 2 штатных мастеров производственного обучения, имеющих соответствующее образование по заявленной специальности/квалификации Центра, опыт работы на производстве и/или прошедшие стажировку на производстве за последние пять лет по заявленной специальности/квалификации Центра, прошедших курсы повышения квалификации по профилю за последние 3 года, с приложением подтверждающих документов;

- наличие оборудования, соответствующего современным производственным требованиям и/или международным стандартам WorldSkills, для создания Центра;

- наличие рекомендаций от не менее 2 работодателей о соответствии оборудования Центра современным требованиям производства.

7.2. В целях правового обеспечения, организации ТиППО для создания Центра рекомендуется собрать следующие документы, подтверждающие деятельность организации ТиППО:

- копия лицензии, подтверждающая соответствие профиля подготовки кадров организации ТиППО заявленной специальности/квалификации Центра;

- копия стратегического плана развития организаций ТиППО с пунктами, регламентирующими создание Центра и его дальнейшее развитие;

- копии технических паспортов зданий организации ТиППО с пояснительной запиской указывающей, какие помещения отводятся для деятельности Центра;

- копия приказа организации ТиППО об участии в чемпионатах WorldSkills (ВорлдСкилс) по заявленной специальности/квалификации Центра;

- копия сертификата об аккредитации образовательных программ по заявленной специальности/квалификации Центра (при наличии);
- копия документа о прохождении процедуры оценки на соответствие требованиям стандартов (регламентов, правил и т.д.) зарубежных ассоциаций (центров, советов, профессиональных сообществ и т.д.), признанных на международном уровне, по заявленной специальности/квалификации Центра (при наличии);
- копии приказов уполномоченных органов в сфере образования на организацию площадки для проведения региональных (национальных) чемпионатов WorldSkills (при наличии) и/или конкурсов профессионального мастерства по заявленной специальности/квалификации Центра;
- сертификаты экспертов - компатриотов подтверждающих участие в региональных, национальных и международных конкурсах WorldSkills и/или конкурсов профессионального мастерства (при наличии).

8. Разработка внутренней нормативно-правовой документации

8.1. Для обеспечения внутренней нормативно-правовой базы, организации ТиППО рекомендуется разработать следующее:

- Положение о Центре, утверждаемое руководителем организации ТиППО, рекомендуемая форма согласно Приложению 1 к настоящим Рекомендациям;
- Паспорт Центра, утверждаемый руководителем организации ТиППО, рекомендуемая форма согласно Приложению 2 к настоящим Рекомендациям.

В качестве цели деятельности Центра рекомендуется рассматривать обеспечение высокого качества подготовки специалистов по выбранному профилю, путем интеграции производства и образования.

Функции Центра рекомендуется определять исходя из следующих задач: реализация программ по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров по профилю специальности, сертификации, подготовки участников чемпионатов WorldSkills, других конкурсов профессионального мастерства, проведения занятий производственного обучения при прохождении обучающимися учебно-производственной практики по специальности, проведение демонстрационных экзаменов и оказания услуг по выполнению определенного вида работ производственного и/или образовательного характера.

Во избежание риска самостоятельно нести убытки по возмещению испорченного студентами других колледжей оборудования, организации ТиППО, являющейся базовой для Центра, рекомендуется проводить образовательную и производственную деятельность на основе договоров с партнерскими организациями с включением пункта о возмещении возможного ущерба.

9. Порядок создания Центра

9.1. Для выбора колледжа в качестве базы создания Центра компетенции, руководству и коллективу учебного заведения необходимо продемонстрировать весь материальный, кадровый и деловой потенциал. В этой связи, для обеспечения качественной подготовки по созданию Центра, организации ТиППО рекомендуется сформировать комиссию под председательством руководителя организации ТиППО, включив, в качестве членов: работодателей, представителей местных исполнительных органов в области образования (по согласованию) и работников организации ТиППО (далее - Комиссия).

9.2. Для обеспечения работы Комиссии в организации ТиППО создается рабочий орган из числа сотрудников колледжа, представителей работодателей (далее – Рабочий орган).

9.3. Рабочий орган проводит сбор рекомендованного перечня документов согласно разделу 3 настоящих Рекомендаций, организует и проводит заседание Комиссии.

9.4. Комиссия рассматривает перечень документов на соответствие требованиям раздела 3 настоящих Рекомендаций. При соответствии требованиям, Комиссия принимает решение о создании Центра на базе организации ТиППО. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании решения Комиссии, руководитель организации ТиППО издает приказ о создании соответствующего Центра компетенции.

Рекомендуемая форма положения о центре компетенции

Титульный лист:

_____ (наименование базовой организации)	
Согласовано Руководитель предприятия, организации _____ "___" _____ 20__ г.	Утверждаю Руководитель _____ _____ Ф.И.О. (при наличии) "___" _____ 20__ г.

Положение о центре компетенции

(наименование центра компетенции с указанием профиля)

(Населенный пункт. Год)

Содержание положения о центре компетенции

1. Общие положения: *(основные цели, задачи и функции центра компетенций; нормативно-правовые основы деятельности; термины определения, сокращения);*

2. Организационно-управленческая структура центра компетенции: *(штатная структура; руководство деятельностью Центра; функциональные обязанности и ответственность работников Центра)*, рекомендуется руководителя центра компетенции определить как соответствующего уровню заведующего отделением, к которому относится компетенция и квалификация.

Рекомендуется на должность заместителя руководителя центра компетенции назначать главного эксперта по региону по компетенции Worldskills (при наличии), других конкурсов профессионального мастерства (при наличии), ведущего преподавателя/мастера организации ТиПО по соответствующей компетенции;

3. Материально-техническая база центра компетенции – общая характеристика *(перечень учебно-производственного оборудования предоставляется в паспорте центра компетенций);*

4. Педагогическое и методическое обеспечение деятельности *(методические и дидактические материалы по проведению чемпионатов WS; методические материалы по отбору потенциальных участников для*

чемпионатов WS; программы для подготовки участников чемпионатов WS и т.д.; программы по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров по профилю специальности и т.д.);

5. Финансово-экономическая и хозяйственная деятельность, права и ответственность;

6. Прочее

			требованиям и требованиям безопасности и охраны труда)
1.			
2.			

4. План/планы площадок Центра

5. Перечень материально-технических средств обеспечения деятельности Центра

№ п/п	Наименование материально-технических средств	Количество	Год производства и приобретения	Инв. №
Мебель				
1.				
Оборудование и технические средства обучения (Наименование, модель производителя)				
1.				

6. Технические характеристики оборудования по площадкам компетенций

№ п.п	наименование оборудования	Технические характеристики оборудования
1		
2		
3		

7. Перечень документации Центра

№ п.п.	Наименование документа	Наличие документа
1.		
2.		

8. План работы Центра на 20__/20__ учебный год

№ п.п.	Мероприятия	Срок	Исполнитель	Форма завершения

9. Перспективный план развития Центра на 20__/20__ годы

№ п.п.	Мероприятия	Срок	Исполнитель	Форма завершения